



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Rollen rapport



Naam

Dhr. Sample Candidate

Datum

18 september 2018

Groepsrollen

Introductie

Dit rapport geeft een overzicht van de groepsrollen waar Dhr. Sample Candidate de voorkeur aan geeft, gebaseerd op zijn persoonlijkheidsprofiel. Het identificeert de stijl die hij waarschijnlijk zal aannemen, die hij onder sommige omstandigheden zal aannemen en die hij waarschijnlijk niet zal aannemen in een team of groepssituatie. Het beschrijft vervolgens mogelijke gedragingen van mensen met een vergelijkbare voorkeur voor die groepsrol.

Onwaarschijnlijk	Soms	Waarschijnlijk	Groepsrol
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Waarschuwer
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Zorgdrager
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Toepasser
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Vormer
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Groepswerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Uitvinder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Voorzitter
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Brononderzoeker

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Waarschijnlijk

Waarschuwer

Hij zal waarschijnlijk heel veel tijd besteden aan het analyseren van problemen en het evalueren van ideeën en suggesties van anderen. Op deze manier zal hij voorkomen dat het team ondoordachte doelen nastreeft. Er is echter een gevaar dat hij beschouwd kan worden door anderen als overdreven kritisch.

Zorgdrager

Hij besteedt heel graag aandacht aan details en doet veel moeite om er op toe te zien dat een taak op een uiterst perfecte manier wordt afgerond. Hij wil zich er heel duidelijk van verzekeren dat projecten tot in detail geregeld zijn en er geen losse eindjes blijven liggen. Deze nadruk op details kan betekenen dat hij het moeilijk vindt om in het belang van het halen van deadlines een gulden middenweg te kiezen.

Toepasser

Hij zet op proactieve wijze beslissingen, ideeën en strategieën om in hanteerbare praktische taken. Hij hanteert een logische, methodische en effectieve benadering bij het nastreven van overeengekomen doelen in het team.

Soms

Vormer

Hij draagt bij aan een deel van de energie om teamdoelen te bereiken en kan soms kracht brengen in het team door belangrijke prioriteiten te benadrukken en de richting van groepsactiviteiten vorm te geven.

Groepswerker

Hij is redelijk ondersteunend en bemoedigend naar anderen, en zal mede bijdragen aan harmonie in het team. Hij zal waarschijnlijk de communicatie tussen teamleden bevorderen zonder een erg dominante rol op zich te nemen.

Uitvinder

Hij zal zichzelf af en toe zien als een potentiële bron van originele en creatieve ideeën. Het is echter mogelijk dat er anderen in het team zijn die sterker zijn in deze rol.

Onwaarschijnlijk

Voorzitter

Het is onwaarschijnlijk dat hij het groepslid is die de verantwoordelijkheid op zich neemt om het teamproces te managen of voor te zitten. Hij kan zich soms onprettig voelen in zo'n coördinerende rol waarbij hij op de voorgrond moet treden.

Brononderzoeker

Hij zal zeer waarschijnlijk geen tijd investeren in het ontwikkelen en onderhouden van contacten en netwerken buiten het team. Als gevolg hiervan is het mogelijk dat hij een beperkte kijk op zaken heeft.

Groepsrollenbeschrijving

Uitgebreid onderzoek door Meredith Belbin (1981)* heeft geresulteerd in 8 groepsrollen, die relevant zijn in de meeste organisatie structuren. Elk type draagt een belangrijk element bij aan het succesvol functioneren van een groep. Teams waarin elk van deze types vertegenwoordigd zijn, en waarbij niet eentje de overhand heeft, blijken succesvoller te zijn. Hieronder worden de verschillende groepsrollen beschreven:

<p>Voorzitter</p> <ul style="list-style-type: none">• Procesbewaker, prioriteitsbepaler en spelverdeler• Stelt teamdoelen vast en definieert rollen• Weet respect af te dwingen <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Dominant, star</p>
<p>Vormer</p> <ul style="list-style-type: none">• Doelaangever• De taakgerichte leider die competitiegeest in de groep brengt• Zorgt ervoor dat dingen gebeuren, maar kan aanleiding geven tot wrijving binnen de groep <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Druk, drammerig</p>
<p>Uitvinder</p> <ul style="list-style-type: none">• Is vindingrijk, intelligent en een bron van originele ideeën• Heeft oog voor de grondslagen <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig praktisch, slordig</p>
<p>Waarschuwer</p> <ul style="list-style-type: none">• Kritische noot• Geeft onderbouwde en objectieve analyses• Weerhoudt de groep van het nastreven van de verkeerde doelstellingen <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Eindeloos wikken en wegen, weinig enthousiast</p>
<p>Brononderzoeker</p> <ul style="list-style-type: none">• Netwerker, verkoper, diplomaat• Improviseert goed en heeft veel interne en externe contacten• Is gedreven <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig aandacht voor nazorg en follow-up, snel afgeleid</p>
<p>Zorgdrager</p> <ul style="list-style-type: none">• Let er op dat er niets mis gaat; gaat persoonlijk details na• Tolereert geen achteloosheid en nonchalance; zorgt ervoor dat projecten afkomen <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Minder zicht op grote lijn, kan zeurderig overkomen</p>
<p>Groepswerker</p> <ul style="list-style-type: none">• Zorgt voor harmonie en goede communicatie in het team• Kan goed luisteren en bouwt voor op ideeën die anderen aandragen• Coachend, gericht op versterken van de teamgeest <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig assertief, besluiteloosheid</p>
<p>Toepasser</p> <ul style="list-style-type: none">• Zet besluiten en strategische plannen om in uitvoerbare taken• Zorgt ervoor dat de groep de doelstellingen op een logische en methodische wijze nastreeft <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig flexibel, wantrouwend tegenover nieuwe ideeën en methoden</p>






*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

De teamrol analyse opgenomen in de OPQ32 is gedeeltelijk gebaseerd op het werk van Dr. Meredith Belbin. Delen van dit document zijn gebaseerd op het werk van Dr. Meredith Belbin en worden gereproduceerd onder licentie van Belbin Associates die het auteursrecht bezit. Het mag niet verder gereproduceerd worden. Belbin en Interplace zijn geregistreerde handelsmerken van Belbin Associates.

Leiderschapsstijlen

Introductie

Dit rapport beschrijft de leiderschapsstijlen waaraan Dhr. Sample Candidate de voorkeur geeft, gebaseerd op zijn persoonlijkheidsprofiel. Het identificeert de stijlen die hij waarschijnlijk zal aannemen, die hij onder sommige omstandigheden zal aannemen en die hij waarschijnlijk niet zal aannemen in zijn rol als manager. Dit rapport beschrijft vervolgens mogelijke gedragingen van mensen met een vergelijkbare voorkeursstijl van leiderschap. Tot slot geeft het nog het type medewerkers weer waaraan hij waarschijnlijk goed leiding zal kunnen geven.

Onwaarschijnlijk	Soms	Waarschijnlijk	Leiderschapsstijl
• • • •		• • • •	Directieve leider
• • • •		• • • •	Delegerend leider
• • • •		• • • •	Participerend leider
• • • •		• • • •	Consulterend leider
	• • • •	• • • •	Onderhandelend leider

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Waarschijnlijk

Dhr. Sample Candidate laat geen sterke voorkeur zien voor een bepaalde leiderschapstijl. Kijkt u onder de kopjes hieronder om te bepalen welke leiderschapstijlen hij het eerst zou kunnen aannemen of welke hij het minst snel zal aannemen.

Soms

Directieve leider

Hij geeft medewerkers een redelijke mate van richting in het werk. Hij zal hen soms, maar niet altijd naar hun ideeën vragen als hij beslissingen neemt. Hij zal waarschijnlijk proberen om zijn eigen opvatting over prioriteiten af te stemmen met hoe anderen het zien.

Participerend leider

Hij besteedt graag tijd in het werken als deel van het team waaraan hij leiding geeft en vindt het prettig om medewerkers waar mogelijk te betrekken in het besluitvormingsproces.

Delegerend leider

Hij zal personeel een bepaalde mate van ruimte geven om zichzelf te 'managen'. Hij is bereid om ten minste een deel van het werk aan anderen te delegeren en om hen eigen initiatieven te laten nemen.

Consulterend leider

Hij doet enige moeite om met anderen te overleggen voordat hij een beslissing neemt en zal waarschijnlijk evenveel rekening met hun ideeën houden in het besluitvormingsproces als de meeste mensen. Hij accepteert ook een redelijke hoeveelheid van de verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke beslissing.

Onwaarschijnlijk

Onderhandelend leider

Hij zal zeer waarschijnlijk niet onderhandelen met personeel binnen de doelstellingen en heeft wellicht weinig inzicht in wat hen motiveert. Hij heeft de voorkeur voor een meer geformaliseerd management/rapporterende relatie.

Beschrijving van leiderschapsstijlen

Uit een analyse van leiderschapsstijlen door Bass (1981)* blijkt dat er vijf brede leiderschapsstijlen zijn. Vier hiervan zijn gebaseerd op de interactie "taak versus mensen". Iemand die bijvoorbeeld meer gericht is op de taak die gedaan moet worden dan op de mensen in het team zal meer een Directieve Leider zijn. Een vijfde geeft een leiderschapsstijl aan die volgt uit "voor wat, hoort wat" - op een 'jij doet dit voor mij, dan doe ik dit voor jou' basis.

Directieve leider <ul style="list-style-type: none">• Draag verantwoordelijkheid voor planning en controle• Stelt zelf prioriteiten en geeft op basis daarvan instructies
Delegerend leider <ul style="list-style-type: none">• Is persoonlijk minimaal betrokken• Gelooft in het delegeren van taken en verantwoordelijkheden
Participerend leider <ul style="list-style-type: none">• Geeft de voorkeur aan besluitvorming op basis van consensus• Is bereid tijd uit te trekken voor het nemen van besluiten• Zorgt ervoor dat alle relevante personen erbij betrokken worden
Consulterend leider <ul style="list-style-type: none">• Heeft oprechte aandacht voor meningen en gevoelens van medewerkers, maar blijft de doelstellingen helder voor ogen houden en neemt de uiteindelijke beslissing
Onderhandelend leider <ul style="list-style-type: none">• Sluit 'overeenkomsten' met medewerkers• Beïnvloedt anderen door hun behoeften vast te stellen en deze te gebruiken als uitgangspunt bij onderhandelingen

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

Medewerkerstijlen

Introductie

Dit rapport vat de voorkeursstijl als medewerker van Dhr. Sample Candidate samen, gebaseerd op zijn persoonlijkheidsprofiel. Het geeft de stijlen aan die hij waarschijnlijk zal aannemen, die hij onder sommige omstandigheden zal aannemen en die hij waarschijnlijk niet zal aannemen wanneer er leiding aan hem wordt gegeven. Dit rapport beschrijft vervolgens mogelijke gedragingen van mensen met een vergelijkbare voorkeur voor die medewerkerstijl. Tot slot geeft het nog het type leidinggevende weer waar hij waarschijnlijk goed onder zal functioneren.

Onwaarschijnlijk	Soms	Waarschijnlijk	Medewerkerstijl
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informerende medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Zelfstandig medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Volgend medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Samenwerkend medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Uitwisselend medewerker

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Waarschijnlijk

Informerende medewerker

Hij heeft duidelijk het gevoel dat hij heel veel informatie bij te dragen heeft en vindt het dan ook zeer prettig als hij gevraagd wordt om zijn mening over zaken te geven. Hierdoor kan hij zich echter gemakkelijk buitengesloten voelen als hij niet geraadpleegd wordt.

Werkt goed voor

Consulterende leiders die de ideeën en expertise van hun medewerkers raadplegen voor zij beslissingen nemen.

Zelfstandig medewerker

Hij heeft een voorkeur voor zelfstandig werken zonder directe supervisie. Hij verwacht dat hij eigen initiatieven en beslissingen mag nemen en dat hij niet te veel aanwijzingen van anderen krijgt.

Werkt goed voor

Delegerende leiders die verantwoordelijkheid geven aan hun personeel en hen aanmoedigen om zelfstandig te zijn.

Volgend medewerker

Hij is op zoek naar enige instructie van zijn manager en is over het algemeen bereid om instructies op te volgen zonder hierbij vragen te stellen.

Werkt goed voor

Directieve leiders die hun medewerkers heldere aanwijzingen geven

Soms

Samenwerkend medewerker

Hij krijgt graag af en toe de mogelijkheid om samen te werken met zijn manager en om zijn ideeën en denkbeelden naar voren te brengen in het besluitvormingsproces.

Onwaarschijnlijk

Uitwisselend medewerker

Hij zal zich zeer onprettig voelen als hij zou moeten onderhandelen met zijn manager over de doelen die moeten worden gesteld of beloningen die moeten worden bepaald.

Beschrijving van de medewerkerstijlen

Voor elke van de vijf leiderschapsstijlen is het mogelijk om een bijbehorende medewerkstijl te bepalen. Een directieve leider zal bijvoorbeeld werken vanuit een 'onafhankelijke' instelling. De aanvullende medewerkerrol zou dan neigen naar een meer afhankelijke instelling, bijvoorbeeld iemand die graag heldere richtlijnen krijgt.

Volgend medewerker <ul style="list-style-type: none">• Volgt instructies en houdt vast aan de gesteld deadlines• Werkt graag met duidelijke richtlijnen van bovenaf
Zelfstandig medewerker <ul style="list-style-type: none">• Werkt graag zonder opgelegde beperkingen• Heeft eigen ideeën en krijgt graag de ruimte om die uit te werken, met zo min mogelijk interventie van bovenaf
Samenwerkend medewerker <ul style="list-style-type: none">• Draagt veel ideeën aan• Heeft graag een aandeel in het nemen van beslissingen en geeft de voorkeur aan radicale methoden boven conventionele
Informerende medewerker <ul style="list-style-type: none">• Wordt graag betrokken in het besluitvormingsproces, maar accepteert de uiteindelijke beslissing zelfs als die niet overeenstemt met de eigen mening
Uitwisselend medewerker <ul style="list-style-type: none">• Is niet bang om zich uit te spreken en laat zich niet afschrikken door status• Reageert minder goed op instructies dan op overtuigende argumenten• Kan koppig zijn, maar blijft taakgericht

BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

Dit profiel is gebaseerd op de volgende informatiebronnen van Dhr. Sample Candidate:

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Dhr. Sample Candidate
Kandidaatgegevens	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Rapport	OPQ32 Rollen rapport v2.0 ^{RE}

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is gegenereerd met behulp van het SHL Online Assessment System. Het bevat informatie over de Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). Het gebruik van deze vragenlijst is beperkt tot de mensen die een gespecialiseerde training volgden voor het gebruik en de interpretatie.

Het rapport is gegenereerd vanuit de resultaten van een vragenlijst die door de respondent(en) werd(en) ingevuld en is een weergave van de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd - de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst van het rapport.

SHL Global Management Limited en zijn associates kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde weergave is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en geen aansprakelijkheid onder geen enkele vorm (inclusief onachtzaamheid) voor de inhoud ervan.

www.shl.com

© 2018 SHL en/of zijn partners. Alle rechten voorbehouden. SHL en OPQ zijn handelsmerken die in het Verenigd Koninkrijk en in andere landen zijn geregistreerd.

Dit rapport werd gegenereerd door SHL voor de klant en bevat SHL's intellectuele eigendom. Zodoende staat SHL de klant toe dit rapport enkel te reproduceren, verdelen of aan te passen voor interne en niet-commerciële doeleinden. Alle overige rechten zijn voorbehouden aan SHL.